

Mentoring in Industry 4.0: una soluzione vincente per mentor e aziende

Autore: Federica Lo Cascio (SINERGIE)

Oggi, nei settori IT e Manufacturing c'è un concetto che risuona continuamente: ogni economista, politico, giornalista, analista, esperto, ingegnere ne parla.

Stiamo parlando di **Industry 4.0 (I4.0)**: la quarta rivoluzione industriale.

Dopo la meccanizzazione (Industry 1.0), la produzione di massa (Industry 2.0) e l'automazione (Industry 3.0), adesso l'Internet delle cose (in inglese **Internet of Things**) sta diventando parte integrante della produzione.

Le tecnologie dell'industria 4.0 hanno il potenziale per creare straordinarie opportunità di crescita e vantaggi competitivi per le aziende di tutti i settori.

Queste nuove tecnologie stanno influenzando notevolmente gli ambienti di lavoro: modificano i processi di acquisto, produzione, vendita e manutenzione includendo concetti come la produzione intelligente e un elevato grado di automazione e integrazione in tutti i processi aziendali. L'industria 4.0 ha implicazioni di vasta portata sulla creazione di valore, sui modelli aziendali e l'organizzazione del lavoro. Di conseguenza, i dipendenti sono chiamati ad affrontare processi di lavoro e modelli di business sempre nuovi per rimanere al passo con le tecnologie più innovative.

I4.0 non solo influenza la tecnologia e la produzione, ma soprattutto il modo in cui lavoreremo in tutte le sue dimensioni.

Questa trasformazione dell'ambiente di lavoro sta, di conseguenza, aumentando la domanda di profili dotati di una vasta gamma di competenze.

Lo sfruttamento delle tecnologie digitali riveste un ruolo fondamentale per la prosperità e il benessere dell'Europa. Il più grande ostacolo allo sfruttamento del potere delle tecnologie digitali e il suo potenziale di trasformazione è una carenza di competenze. In particolare c'è la mancanza di esperti nelle tecnologie digitali.

Le competenze digitali sono essenziali per garantire che sia le imprese sia gli individui possano trarre pieno vantaggio dalle moderne tecnologie e dal loro potenziale per la creazione di posti di lavoro. Allo stesso modo, le competenze digitali sono cruciali per la corretta digitalizzazione dell'industria e ridurre il livello di disoccupazione in Europa.

Negli ultimi anni il numero di posti di lavoro in ambito ICT (Information and Communication Technologies) è cresciuto più velocemente che in qualsiasi altro settore. Nonostante ciò, l'Europa si trova di fronte a una notevole mancanza di persone in grado di ricoprire nuovi posti di lavoro che richiedono specifiche competenze digitali.

Le aziende devono affrontare una mancanza di personale qualificato in queste aree poiché non dispongono di personale sufficiente con le competenze necessarie ad affrontare la trasformazione digitale. Per colmare questo gap dovrebbero anche sviluppare al proprio interno programmi di formazione e mentoring.

In un contesto tecnologico altamente dinamico come quello attuale, l'apprendimento permanente diventa sempre più importante e il senso di responsabilità dei dipendenti per la propria occupabilità deve essere rafforzato e adeguatamente supportato.

Nella prospettiva del datore di lavoro, la qualificazione del personale è una sfida chiave e necessita di un'azione incisiva. La sfida delle competenze nel settore manifatturiero diventa sempre più pressante

quanto più l'industria diventa digitalizzata.

La digitalizzazione dei prodotti e dei processi, così come la digitalizzazione dell'organizzazione del lavoro, porta a cambiamenti nella richiesta di competenze del personale in forza alle aziende.

È importante chiedersi come fornire una formazione che soddisfi le esigenze in rapida evoluzione, sia all'interno della forza lavoro esistente che nei sistemi di istruzione e formazione nel loro complesso. Al momento, i sistemi educativi in Europa non sono pronti a soddisfare le esigenze di nuove competenze e nuovi posti di lavoro.

Le aziende hanno bisogno di aumentare gli investimenti nella formazione dei propri dipendenti per tenere il passo con le nuove tecnologie. Una sfida importante è quella di aumentare le competenze digitali dei lavoratori in forza, e in particolare di quelli più avanti nella carriera, offrendo percorsi di formazione sulle competenze digitali.

La tendenza ad acquisire nuove competenze attraverso il mentoring e l'apprendimento basato sul lavoro (WBL - Work-based learning) continuerà nel futuro, con l'obiettivo di garantire che la formazione soddisfi le mutevoli esigenze della produzione. Mentoring e WBL sono un modo efficace per far acquisire competenze digitali alla forza lavoro, anche attraverso la creazione di ponti all'interno delle aziende tra giovani studenti con un elevato grado di alfabetizzazione digitale e i loro colleghi e mentor più anziani.

Per favorire il trasferimento delle competenze digitali sono stati sviluppati approcci intergenerazionali (mentoring informale inverso) attraverso cui i mentor apprendono le competenze digitali dai loro stessi apprendisti

Uno dei vantaggi del reclutamento di giovani apprendisti è rappresentato proprio dalla loro conoscenza digitale e pertanto è visto da alcune aziende come un buon modo per trasferire tali conoscenze ai dipendenti già in azienda. Questo modello è una buona prassi che si sta diffondendo sempre più in aziende appartenenti a settori diversi.

In generale, possiamo affermare che sia i dipendenti sia le aziende beneficiano enormemente della formazione continua.

L'industria 4.0 rappresenta il futuro poiché consente alle aziende di combinare produttività e rapidità di risposta al mercato, ma è chiaro che le aziende hanno bisogno di investire nelle competenze del personale se non vogliono rimanere escluse dalla concorrenza globale.